

In de loop van de jaren is er een ware bewustwording ontstaan rond psychosociale risico's. Dat heeft de wetgever ertoe gebracht om de definities ervan en de rol van de spelers te verduidelijken en de preventie van die risico's sterk aan te moedigen.

Fiche 6 Psychosociale risico's op het werk

Sinds het begin van de jaren negentig is er een sterke bewustwording ontstaan over hoe belangrijk psychosociale risico's (PSR) op het werk wel niet zijn. Arbeidsomstandigheden en welzijn op het werk worden immers niet alleen beïnvloed door de veiligheid en gezondheid, maar ook door psychosociale factoren, zoals interpersoonlijke relaties en de organisatie van het werk. Ook op onrechtmatig gedrag (geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag) moet gereageerd worden. De psychische, lichamelijke, sociale en economische gevolgen daarvan zijn immers bewezen.

De eerste reglementering over psychosociale risico's dateert van 1992 en was specifiek gericht op "ongewenste intimiteiten" op het werk. In 2002 onderging de reglementering over welzijn op het werk grote veranderingen en werd ze uitgebreid tot de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Na een eerste evaluatie werd de reglementering in 2007 opnieuw gewijzigd en richtte ze zich voor het eerst op de preventie van psychosociale risico's op het werk in het algemeen.

Die aanpassingen werden op hun beurt geëvalueerd¹ en 2014 werd een nieuw keerpunt voor het welzijn op het werk toen op 1 september 2014 de wijzigingen van de wet van 4 augustus 1996 van kracht werden.² De focus ligt vanaf dan meer op de preventie van psychosociale risico's op het werk en op de versterking van de primaire en collectieve preventie (waarbij de werknemer ook individuele procedures kan opstarten).

De terminologie werd op verschillende plaatsen in de wetgeving aangepast. Voortaan is er sprake van "psychosociale risico's op het werk" (PSR), een term die algemeen aanvaard wordt op wetenschappelijk en op Europees niveau in de plaats van "psychosociale belasting veroorzaakt door het werk" (wat voor verschillende interpretaties vatbaar was). Er vindt dus een verschuiving plaats van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag naar alle psychosociale risico's op het werk. Op die manier wordt de aandacht voor gezondheidsschade door PSR's opgevoerd en worden manieren om ze op te lossen ondersteund (dus ook niet meer uitsluitend in termen van onrechtmatig gedrag). Het is de bedoeling dat de preventie van PSR's in de algemene preventiemaatregelen wordt opgenomen en er zo een extra gelegenheid gecreëerd wordt om de sociale dialoog binnen het bedrijf te verbeteren.

Waarover gaat het?

Voor de wetgever zijn psychosociale risico's (PSR)

"De kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden".³

Net als bij elk ander "klassiek" risico bestaat bij PSR's de kans dat werknemers schade ondervinden als gevolg van blootstelling aan gevaren (cf. fiche 2.1 & 2.2). Psychologische schade kan zich uiten in angsten, depressies of zelfs burn-out. De lichamelijke gevolgen ervan kunnen dan weer slaapstoornissen, hoge bloeddruk, hevige vermoeidheid enz. zijn. Die effecten kunnen, via een slechte sfeer (in het team), conflicten, absentieïsme, presenteïsme of een dalende kwaliteit van het werk, ook een impact hebben op het arbeidscollectief.

De wet bevat trouwens een gedeelte specifiek over **onrechtmatig gedrag**. Behalve voor pesterijen⁴, zijn de definities van 2007 nagenoeg onveranderd gebleven.

- **Geweld op het werk:** "Elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon die met een werknemer gelijkgesteld wordt of een derde⁵ die met de werknemers in contact komt tijdens de uitvoering van zijn werk, psychisch of fysiek bedreigd of aangevallen wordt bij de uitvoering van het werk".

¹ Na een aanbeveling van de commissie Sociale Zaken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers in 2011.

² De wijzigingen werden goedgekeurd door twee wetten en de codex: de wet van 28 februari 2014 (tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk), de wet van 28 maart 2014 (tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek inzake psychosociale risico's), beide gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 28 april 2014, en boek I, titel 3 van de codex

³ Codex boek I titel 1

⁴ Pestgedrag wordt voortaan gedefinieerd als een onrechtmatig geheel van gedragingen (ook al is het gedrag op zich niet onrechtmatig), en de lijst met voorbeelden van criteria voor discriminatie werd uitgebreid.

⁵ Het begrip "werknemer" wordt overgenomen uit de wet over het welzijn van de werknemers (het omvat dus ook stagiairs of vrijwilligers bijvoorbeeld). Derden zijn gebruikers, begunstigen, bezoekers enz.

- **Pesterijen op het werk:** "Een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, en die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich onder meer uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

Die gedragingen kunnen verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische kenmerken, sociale afkomst, nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie."

- **Ongewenst seksueel gedrag op het werk:** "Elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd".

PSR's zijn complex omdat de oorzaak ervan in velerlei factoren te zoeken is. Hoe ze ook genoemd of in welk vakje ze ook gestoken worden, alle componenten kunnen gevaar inhouden. De werkgever kan echter niet aansprakelijk gesteld worden voor al het leed dat de werknemers ondergaan en dat veroorzaakt wordt door de organisatie van het werk. *"Juridisch gezien moet de werkgever alleen situaties voorkomen die objectief gezien gevaar inhouden. Eenzelfde situatie kan immers door verschillende mensen anders geïnterpreteerd worden... De werkgever moet in zijn preventiebeleid alleen situaties die door de gemiddelde werknemer(s) in dezelfde omstandigheden als abnormaal ervaren kunnen worden in aanmerking nemen"*.⁶ Het gaat ook alleen over elementen waarop de werkgever daadwerkelijk invloed heeft en die niet ontstaan zijn in het privéleven of buiten het bedrijf.

Wisselwerkingen tussen risicofactoren

Risicofactoren zijn "alle organisatorische collectieve of individuele elementen die het gevaar zodanig beïnvloeden dat ze de waarschijnlijkheid dat er zich negatieve effecten zullen voordoen en de omvang daarvan doen toe- of afnemen".

Aan welke gevaren de werknemer ook blootgesteld wordt, de effecten ervan verschillen op basis van individuele factoren. Bijvoorbeeld, een ervaren werknemer loopt minder kans om in een nieuwe situatie gestresseerd te raken dan een jonge, beginnende werknemer. Of, een werknemer die een goede relatie met zijn collega's heeft, kan beter met moeilijke situaties om dan een werknemer die uit een groep komt waarin de werkrelaties slecht zijn. Ook persoonlijke situaties kunnen een invloed hebben op risicofactoren. Bijvoorbeeld, een werknemer die in een moeilijke gezinssituatie verkeert, kan in die periode minder goed om met stress op het werk. Omgekeerd kunnen problemen op het werk iemands privéleven aantasten. Bijvoorbeeld, variabele of onvoorspelbare uurroosters hebben kan de organisatie binnen het gezin erg moeilijk maken. Of gepest worden op het werk kan iemands sociale leven aantasten. Daarom is een globale visie belangrijk en moet er dus rekening gehouden worden met de situatie in haar geheel. Dat is overigens net de bedoeling van het principe van dynamisch risicobeheer van de wet op het welzijn van de werknemers.

Op organisatorisch vlak kunnen de middelen die de werknemer krijgt – zoals opleiding of erkenning – zijn taak gemakkelijker maken en dus psychosociale risico's verminderen. Andere middelen kunnen individueel zijn (bv.: afhankelijk van de persoonlijkheid, het privéleven van de werknemer) of collectief (sociale steun van collega's, van de hiërarchie enz.). Maar, ook al zijn sommige werknemers kwetsbaarder door gebeurtenissen in hun privéleven, het ontslaat de organisatie niet van haar verantwoordelijkheid en de verplichting om beroepsrisico's te voorkomen. Ze moet er daarbij wel voor zorgen dat ze zich niet mengt in het privéleven van de werknemer.

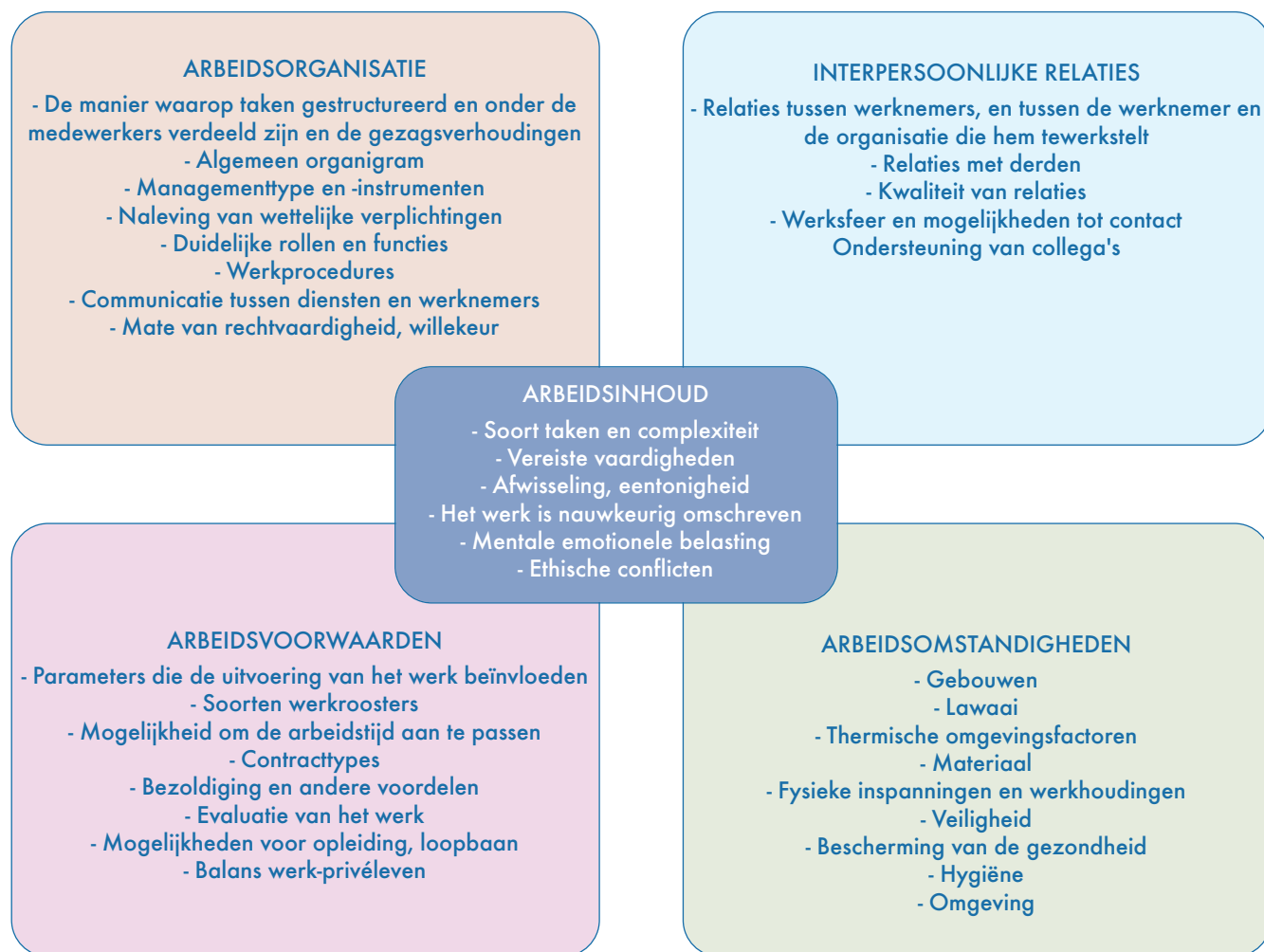
Risicofactoren of -bronnen

In aansluiting op de verschillende wetswijzigingen heeft de FOD WASO een werk⁷ laten opstellen, dat voor iedereen toegankelijk is. Dat werk omschrijft de bronnen van psychosociale risico's, die in 5 componenten kunnen liggen, die onderling met elkaar verbonden zijn en elkaar beïnvloeden.

- 1 De arbeidsinhoud vormt de kern, het hart van een functie: de taken en hoe ingewikkeld die zijn, hoe nauwkeurig het werk omschreven is, de vaardigheden die ervoor nodig zijn, de mentale belasting en eventuele ethische conflicten;
- 2 De arbeidsorganisatie heeft een grote invloed op de andere componenten: hoe taken gestructureerd zijn en hoe ze onder de medewerkers verdeeld zijn, de gezagsverhoudingen, de managementmethodes, het algemene beleid in de organisatie (bijvoorbeeld het welzijnsbeleid), de mate van rechtvaardigheid en billijkheid tussen de werknemers, de communicatie enz.;
- 3 Interpersoonlijke relaties omvatten de sociale relaties tussen werknemers onderling en met leidinggevenden, maar ook met derden, begunstigden enz.;
- 4 De arbeidsvoorwaarden hebben een invloed op de uitvoering van het werk: uurroosters, contracttype, bezoldiging, statuut enz.
- 5 De materiële of logistieke arbeidsomstandigheden kunnen een invloed hebben op het moreel van de werknemers.

⁶ Toelichting bij het wetsvoorstel door de minister van Werkgelegenheid aan de commissie Sociale Zaken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 31 oktober 2013.

⁷ Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk (redactie: Universiteit de Namur). Kan gedownload of besteld worden (gratis). <https://werk.belgie.be/nl/publicaties/gids-voor-de-preventie-van-psychosociale-risicos-op-het-werk>



Ook al zijn er veel risicofactoren op het werk en zijn ze ook heel moeilijk te bepalen⁸, ze kunnen omschreven en geclassificeerd worden, zodat organisaties en werknemers ze beter kunnen voorkomen. Zo doen ook veel organisaties hun best om de factoren van psychosociale risico's te bepalen.

Het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (www.osha.europa.eu) onderscheidt risicobronnen volgens twee criteria: de context van het werk en de arbeidsinhoud. Het omschrijft tien categorieën die een risico kunnen inhouden en de omstandigheden waarin die factoren schadelijk zijn voor de gezondheid.

In Frankrijk analyseert het 'Collège d'expertise sur le suivi statistique des facteurs de risques psychosociaux au travail' psychosociale risico's volgens 6 aspecten: arbeidsvereisten, emotionele vereisten, autonomie, sociale steun, waardeconflicten en arbeids- en werkonzekerheid.

www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/medias/Indicateurs-provisaires.pdf

BOBET groepeert psychosociale risicofactoren (in **fiche 6.1.**) op basis van kennis van het terrein en concrete studies⁹ in de non-profitsector (ze komen enigszins overeen met die van de FOD):

- kwaliteit van het werk;
- het vermogen om positief om te gaan met relaties met gebruikers;
- werkbelasting;
- beslissingsautonomie;
- evenwicht tussen inspanningen en beloning;
- sociale ondersteuning;
- evenwicht werk-privéleven;
- de uitdagingen van de sociale context aangaan.

⁸ De recente Dictionnaire des risques psychosociaux (uitg. du Seuil, 2014, dir.P. Zawieja en F. Guarneri) telt 800 pagina's!

⁹ Gevoerd door de fondsen ISAJH en ASSS van APEF : www.apefasbl.org/lapef/actions-en-partenariats/le-bien-etre-au-travail en le Cahier de l'UNIFAF.

Preventiemaatregelen

De preventie van psychosociale risico's maakt deel uit van het dynamisch proces dat de wet van 4 augustus 1996 aanbeveelt (cf. fiche 4.1 en 4.2). Net als voor andere risico's is het belangrijk dat bij het opstellen van preventiemaatregelen voorrang gegeven wordt aan primaire preventie.

Ter herinnering, er zijn drie soorten preventie (cf. fiche 2.2.):

- primaire preventie (risico's voorkomen door gevaar uit te schakelen). Voorbeelden: te vaak en te veel werkbelasting voorkomen, gevaarlijke voorwerpen niet in de buurt van risicobegunstigen laten liggen of de rotatie van eerstelijns personeel bij het onthaal organiseren;
- secundaire preventie (schade voorkomen door de risico's te beperken). Voorbeelden: gespreksgroepen of -ruimtes voor emotionele belasting organiseren, op bepaalde plaatsen gehoorbescherming voorzien, een vertrouwenspersoon benoemen, toelaten om (vooral met oudere mensen met een handicap) het werk af te wisselen, teambegeleiding organiseren, een gecoördineerd meerjarig opleidingsplan opstellen¹⁰ of functiebeschrijvingen uitwerken;
- tertiaire preventie (schade beperken). Voorbeelden: na een geval van agressie begeleiding organiseren, de werknemers informeren over de procedures in geval van pesten en ongewenst seksueel gedrag, het register van feiten van derden invullen en gezamenlijk bepaalde procedures invoeren.

De wet legt op om een analyse van de psychosociale risico's op te stellen en op te nemen in de algemene risicoanalyse. Als we gaan kijken naar de Sobane-strategie (die bevat 4 niveaus: Screening of opsporing, **OB**servatie, **AN**alyse en **EX**pertise: cf. fiche 4.2.1.), begint het proces met een Déparis-vergadering (dépistage participatif des risques – participatieve opsporing van risico's), waarin ook de opsporing van psychosociale risico's aan bod komt.

Als de arbeidssituaties complexer zijn, moet er een observatie aan te pas komen. De werkgever kan zich daarvoor laten bijstaan door de EDPB, maar ook door externen. Ter herinnering, de paritaire fondsen bieden ondersteuning bij analyses¹¹ van psychosociale risico's. Afhankelijk van de kenmerken van de organisatie (omvang, sector enz.) worden er verschillende methodes gebruikt: individuele of groepsgesprekken met werknemers, vergaderingen, enquêtes, gestructureerde observatie van de situaties en de wisselwerkingen tussen de werknemers en hun omgeving, indicators analyseren enz. Zie ook de brochure van 2010 uit de reeks Sobane-strategie: "psychosociale aspecten" van de FOD WASO. www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=19238

Vervolgens moeten het jaarlijks actieplan en het globaal actieplan opgesteld worden, met daarin de mogelijke oplossingen, de prioriteiten, de maatregelen enz. De acties – en de evaluatie ervan – moeten door alle spelers gestuurd worden. Net als bij andere risico's, maar vooral op dit domein, heeft niet communiceren en de aangekondigde maatregelen niet uitvoeren ontmoedigende en negatieve gevolgen voor de werknemers!

Het register van feiten van derden

Een aantal bepalingen focust op situaties waarbij derden betrokken zijn, d.w.z. mensen die tijdens hun werk in contact komen met werknemers. De werkgever moet rekening houden met de verklaringen van werknemers die het slachtoffer zijn geweest van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag door derden, en hij moet ze in een register opnemen. Dat register is een preventiemiddel (en geen verzoek om in een individueel geval in te grijpen); het zal de werkgever helpen om de meest geschikte preventiemaatregelen te nemen om geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag te voorkomen (art. 5 van het Koninklijk Besluit van 10 april 2014).

Het register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de PAPA (of door de interne PA als er geen VP is en de PAPA extern is). In de verklaring wordt een beschrijving gegeven van de feiten die de werknemer meent ondergaan te hebben. Daar hoort zijn identiteit niet bij (behalve als hij ermee instemt om die bekend te maken). Alleen de werkgever, de PAPA, de VP en de PA hebben toegang tot dit register en het wordt ter beschikking gehouden van de functionaris die belast is met het toezicht. De verklaringen worden 5 jaar lang in het register bewaard.

De rol van de spelers

Een essentiële factor voor het succes van het preventiebeleid voor psychosociale risico's is dat iedereen erbij betrokken is.

- De **werkgever**. Hij zorgt voor een preventiebeleid en management die rekening houden met psychosociale risico's. Hij is overigens verplicht om de psychosociale risico's te analyseren en de maatregelen die daaruit voortvloeien in te voeren. Vergeet niet dat hij burgerlijk en strafrechtelijk aansprakelijk is op dit vlak (cf. fiche 3.6).
- De **leden van de hiërarchische lijn**. Zij kunnen een belangrijke rol spelen: een goed teammanagement en aandacht voor de werknemers en de werkorganisatie kunnen stress en conflicten beperken. Ze moeten ook meewerken aan de maatregelen die de werkgever bepaald heeft om geweld of pesten en ongewenst seksueel gedrag te voorkomen.¹² Alle leden van de hiërarchische lijn kunnen een specifieke analyse van de psychosociale risico's vragen, naar een werknemer luisteren die meent psychische schade te hebben opgelopen, tussenkomen bij een informele procedure (cf. fiche 6.2) enz. Ze moeten dus aandachtig blijven voor knipperlichten die kunnen wijzen op een psychosociaal probleem en ervoor zorgen dat het vroegtijdig behandeld wordt. Ze kunnen helpen om het probleem te begrijpen en op te lossen.

¹⁰ Niet gewoon een kalender, maar een door de paritaire fondsen ontwikkelde methode. www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/plan-de-formation

¹¹ Zie het begeleidingsaanbod bij het opstellen van preventie-instrumenten die sociale fondsen aanbieden. www.apefasbl.org/lapef/actions-en-partenariats/accompagnement-a-la-mise-en-place-d-outils-de-prevention

¹² Artikel 32 quater, al. 4 van de welzijnswet

Dat betekent niet dat de leidinggevendenden zelf alle conflicten en problemen op de werkplek moeten oplossen. Ze moeten wel een luisterend oor bieden en de werknemers informeren over de mogelijke alternatieven om hun problemen aan te pakken.

- Alle **werknemers**. Artikel 6 van de wet van 4 augustus 1996 zegt: "Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen." Hij moet namelijk (art. 6 al. 7): "Op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid dat in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot stand wordt gebracht [...] en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure" (cf. fiche 4.3).
- De **interne preventieadviseur**. Zijn rol blijft dezelfde als voor de andere domeinen van het welzijn op het werk (cf. fiche 3.2).
- De **EDPB** en de **preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPA)**.¹³ Hij adviseert, in zijn hoedanigheid van expert, de werkgever en de werknemers, staat klaar om in alle vertrouwelijkheid een luisterend oor te bieden, en kan bij de informele of formele procedure een verzoening/bemiddeling organiseren (cf. fiche 6.2). In geval van een gezondheidsprobleem kan de arbeidsarts helpen en de werknemer informatie geven.
- De **preventieadviseur-arbeidsarts (PAAA)**. Hij bezorgt de werkgever en de PAPA minstens één keer per jaar, in de vorm van collectieve en anonieme gegevens, de elementen die naar voren gekomen zijn bij de medische onderzoeken in het kader van het gezondheidstoezicht van de werknemers (en de bezoeken aan de arbeidsplaats). Die kunnen immers nuttig zijn bij de evaluatie van de preventiemaatregelen voor psychosociale risico's. Hij pleegt ook overleg met de PAPA (mits toestemming van de werknemer) wanneer hij vaststelt dat de gezondheidstoestand van de werknemer het resultaat kan zijn van psychosociale risico's.
- De **vertrouwenspersoon**. Hij heeft een belangrijke en specifieke rol in de informele procedure (cf. fiche 6.2.3).
- Het **CPBW**, de **ondernemingsraad** en **overleg met de werknemersvertegenwoordigers** (vakbondsafvaardiging). Ze hebben een adviserende opdracht, zowel voor de risicoanalyse en de preventiemaatregelen als voor de aanwijzing van de vertrouwenspersoon. Titel 3 van boek I van de codex versterkt de overlegfunctie van het CPBW. De informatie over de analyse van psychosociale risico's die de werkgever aan het CPBW moet verstrekken, bevat alleen anonieme gegevens. Hij zorgt er ook voor dat de leden van het CPBW de nodige opleiding krijgen om de preventiemaatregelen en procedures in verband met psychosociale risico's correct toe te passen.
- De **controle van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk**. Die heeft de opdracht om de werkgever te adviseren en eventueel te verplichten om maatregelen te nemen als de problemen niet intern opgelost kunnen worden;
- Ten slotte kunnen **externe specialisten** werkgevers en werknemers begeleiden en bijstaan. De paritaire fondsen verwijzen naar heel wat organisaties die in de non-profitsector actief zijn.

PSR's en maatschappelijk verantwoord ondernemen¹⁴

Almaar meer bedrijven nemen charters of beginselverklaringen aan over maatschappelijk verantwoord ondernemen. Die gaan niet alleen over de relaties met derden of het milieubeleid van het bedrijf. Maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) heeft ook te maken met het beleid dat gevoerd wordt ten aanzien van het personeel. Vooral in het kader van een efficiënte preventie van PSR's is het dus zeer belangrijk dat dergelijke verklaringen niet alleen rekening houden met dat aspect, maar ook dat de boodschappen die buiten de onderneming worden verspreid, aansluiten bij de beleving van de werknemers binnen de onderneming. Als er discrepantie bestaat tussen die twee elementen, veroorzaakt dat immers problemen voor de werknemers en worden ze blootgesteld aan PSR's. De non-profitsector ontsnapt niet aan die principes. Dat is bijvoorbeeld wat lokale overheden of structuren doen, zoals de zeven diensten voor zorgverlening van de PACA-regio in Frankrijk, door MVO samen te vatten tot "Kwaliteit van de dienstverlening, kwaliteit van het leven en kwaliteit van werk".

www.pspaca.fr/Guide-RSE-dans-les-services-a-la

"Preventie vanbinnen zie je vanbuiten"

¹³ Behalve in de – zeer zeldzame – gevallen waarin de instelling zelf een expert voor psychosociale aspecten in huis heeft (preventieadviseur niveau I met specialisatie in psychosociale aspecten) doen werkgevers een beroep op de EDPB voor hun opdrachten in verband met psychosociale belasting. Die kan de werkgever begeleiden bij dit aspect van preventie en hem helpen bij de analyse van incidenten van psychosociale aard.

¹⁴ Gebaseerd op de Gids voor de preventie van psychosociale risico's op het werk www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=39970